

chos de la Mujer Que Trabaja



Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
Administración de Normas de Empleo
Oficina de la Mujer

Revisado 1975
Traducido en 1976 con modificaciones menores

Folleto 55-S

For sale by the Superintendent of Documents
U.S. Government Printing Office
Washington, D.C. 20402 - Price 55 cents

Stock No. 029-016-00047-0

There is a minimum charge of $1.00
for each mail order

Contenido

Por Qué la Mujer Debe Conocer Sus Derechos de Empleo

A pesar de que las leyes federales que se describen en las próximas páginas se aplican a los derechos de empleo tanto de los hombres como de las mujeres, existen dos factores que destacan la necesidad de contar con una publicación dirigida a la mujer. Uno de éstos es el gran aumento que se ha registrado en el número de mujeres en la fuerza laboral. En un período de diez años—1964 a 1974—el número de mujeres de 16 años de edad o mayores que estaban trabajando aumentó de 25.4 millones a 35.8 millones, o sea, un incremento de aproximadamente 10 millones, o del 41 por ciento. El número de hombres en la fuerza laboral registró un aumento de solamente el 16 por ciento durante ese mismo período.

No sólo hay más mujeres en la fuerza laboral que en ningún momento anterior, sino que las mujeres están trabajando fuera del hogar por períodos de tiempo más largos que antes. Muchas de ellas trabajan por un período de 20 a 25 años después que sus hijos ingresan a la escuela. Además, muchas mujeres de más de 40 años de edad que están regresando a la fuerza de trabajo desconocen sus derechos.

Otra razón para dirigir una publicación exclusivamente a la mujer es que los derechos legales de la mujer relativos a su empleo y a la búsqueda de trabajo han estado cambiando rápidamente según se han adoptado nuevas medidas de protección legal. La ley ha incorporado una nueva disposición, confirmada ya en numerosos casos llevados ante los tribunales, a los efectos de que en el mercado laboral los hombres y las mujeres gozan de igualdad de oportunidades al empleárseles y gozan también de igual salario por igual trabajo, iguales condiciones de mejoramiento en el empleo, y los mismos beneficios por jubilación y retiro. Una publicación breve como ésta sólo puede ofrecer los puntos sobresalientes de las leyes, que cubren una amplísima gama de beneficios.

Es evidente que tales leyes se necesitaban si consideramos que anteriormente la mujer tenía acceso mayormente a trabajos con sueldos bajos y que sus oportunidades de adelantar estaban limitadas.

Este folleto presenta información general sobre la legislación federal que afecta a la mujer cuando busca un empleo, una vez tiene un empleo, y cuando se jubila. Para no extenderse demasiado, el folleto no incluye la legislación que se aplica específicamente a las empleadas federales debido a que sus derechos, un poco distintos, emanan de la Comisión de Servicio Civil así como de Ordenes Ejecutivas. El Gobierno Federal suministra regularmente información detallada re-

lativa a los derechos de empleo de todos sus empleados.

Muchos Estados tienen sus propias leyes en las áreas que aquí se discuten, tales como salario mínimo, igualdad de salarios, y prácticas justas de empleo incluyendo la discriminación por razón de sexo, y la discriminación a base de algún impedimento. Puede que algunas de esas leyes incluyan disposiciones más amplias que las leyes federales. Para obtener información sobre la legislación vigente en su Estado, escriba al Director o al Secretario del Departamento del Trabajo en el estado o jurisdicción donde reside usted. (Véanse las direcciones en las páginas 27-30).

En este texto se mencionan numerosas leyes y dependencias gubernamentales. Para ayudarle a identificar cada ley y la agencia encargada de administrarla, en la página 30 se incluye una lista de todos los términos en español, con su respectiva traducción al inglés.

Para Conseguir el Empleo

Por medio de leyes, así como de Ordenes Ejecutivas, el Gobierno Federal ha tratado de suministrar servicios que puedan serle útiles cuando esté buscando trabajo, y para asegurar que usted tenga igualdad de acceso a empleos que se ajusten a sus habilidades—sin importar su sexo, edad, religión, raza u origen nacional, o si tiene algún impedimento físico o mental.

Servicios de Empleo

Su Servicio Estatal de Empleo le provee, sin costo alguno, servicios de asesoramiento, exámenes y colocación. Este programa conjunto federal y estatal, que fue resultado de la *Ley Wagner-Peyser*, también provee el canal para programas de adiestramiento bajo diversas leyes federales y estatales relativas a las oportunidades de empleo. Por medio de su "Banco de Empleos," en el cual participan muchas de las oficinas estatales de empleo, constantemente se cuenta con información sobre las oportunidades de empleo que podrían estar disponibles a través de todo el país para una persona con destrezas e intereses tales como los suyos.

Para localizar la oficina más cercana del Servicio Estatal de Empleo puede consultar el directorio telefónico bajo el departamento estatal del trabajo, o puede preguntar en el correo más cercano.

Aprendizaje

La vía del aprendiz es una de las rutas que se les están recomendando a las mujeres en la actualidad. Existen aproximadamente 400 oficios diestros para los cuales puede uno prepararse por medio de un aprendizaje. Cuando usted se convierte en una aprendiz, se compromete a participar durante un período de tiempo determi-

nado en un programa que combina trabajo y estudio, y recibe un sueldo con aumentos periódicos. Una vez termina su período de aprendizaje, recibirá un certificado que indica que es una especialista en su ocupación, y comenzará a recibir el jornal completo de esa ocupación. La Oficina de Aprendizaje y Adiestramiento, bajo la *Ley Nacional de Aprendizaje*, colabora estrechamente con patronos y sindicatos obreros con el fin de alentar programas de aprendizaje y mantener altas normas de calidad. En muchos mercados laborales de importancia se han establecido centros de información sobre aprendizaje. Para obtener información sobre los mismos, comuníquese con el Servicio de Empleo más cercano, o escriba al Director de Aprendizaje en el departamento del trabajo del estado donde usted reside (véanse las direcciones en las págs. 27-30).

Protección contra la discriminación por razón de sexo

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según fuera enmendada, prohibe la discriminación en el empleo por razón de sexo, al igual que por razones de raza, color, religión u origen nacional. La ley declara que es ilegal que los patronos, sindicatos obreros, o agencias de empleo discriminen al contratar o despedir; al asignar sueldos y beneficios adicionales; al clasificar, referir, asignar o ascender a los empleados; al extender o asignar instalaciones; al adiestrar y readiestrar o proveer programas de aprendizaje; o en cualquier otro término, condición, o privilegio del empleo. En general, están cubiertos los patronos que emplean 15 o más personas, excepto las dependencias del Gobierno Federal (cubiertas por una orden ejecutiva, y con protección adicional por medio de una sección del Título VII que se agregó en 1972), las corporaciones del Gobierno Federal, y las tribus indígenas. Las instituciones religiosas están exentas con relación al empleo de personas de una religión específica pero están cubiertas en lo que toca a la discriminación por razón de sexo, raza, color u origen nacional. Para el 24 de marzo de 1972, estaban cubiertos los maestros y administradores de instituciones educativas, así como los empleados de los gobiernos estatales y locales.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), que tiene a su cargo velar por el cumplimiento del Título VII, ha emitido unos "Lineamientos sobre la Discriminación por Razón de Sexo." Estas normas prohiben la contratación de personal basada en la caracterización tradicional de los sexos, la clasificación de los empleos como "para hombres" o "para mujeres," la publicidad bajo categorías separadas por sexo, y la indicación de la preferencia de un sexo específico en el contenido del anuncio. Las normas también especifican que la exención *bona fide* del requisito

ocupacional debe interpretarse en forma estrecha, y que las leyes estatales que prohiben o limitan el empleo de mujeres en ciertas ocupaciones están en conflicto con el Título VII y quedan derogadas por éste. Por lo tanto, estas leyes laborales estatales relativas al sexo no pueden ser utilizadas como una razón para negarle empleo a la mujer.

Las normas revisadas incluyen una disposición a los efectos de que donde las leyes estatales requieran el pago de salario mínimo y por horas adicionales a mujeres solamente, estos beneficios también tienen que extenderse a los hombres. Disposiciones similares se aplican a los períodos de descanso y comida, y a las instalaciones físicas. Pero si un patrono puede probar que las necesidades del negocio le impiden proveer estos beneficios tanto a hombres como a mujeres, el patrono no los suministrará a ninguno de los dos sexos.

La Orden Ejecutiva 11246, según fuera enmendada, prohibe la discriminación por razón de sexo así como de raza, color, religión u origen nacional por parte de contratistas o subcontratistas federales que presten servicios bajo contratos federales de construcción por un valor de más de $10,000. Esto cubre todas las facilidades del contratista, sin importar si se encuentran o no desempeñando un contrato federal. En el caso de los gobiernos estatales o locales que tienen contratos, su aplicación se limita a la agencia específica que participa en el contrato. La orden en general, sin embargo, no exime a ciertas clases específicas de empleos o de empleadas.

A fin de asegurar el que no se discrimine en el empleo, los contratistas deben tomar acción afirmativa en áreas tales como el reclutamiento, la contratación, el ascenso, descenso o traslado; la suspensión o terminación; los niveles de remuneración u otra compensación; y la selección para adiestramiento, incluyendo el aprendizaje.

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, establece las políticas y los reglamentos para velar por el cumplimiento de la Orden Ejecutiva. La Orden Núm. 4 Revisada emitida por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales, exige que los contratistas fuera de la industria de la construcción que empleen 50 o más personas, y que cuenten con un contrato de $50,000 o más, tomen acciones afirmativas estipulando por escrito las metas y el calendario para el reclutamiento, la contratación, el adiestramiento y el mejoramiento de la participación de las minorías y las mujeres en el empleo, donde ha habido la tendencia de mantenerles agrupados en empleos con salarios bajos y sin posibilidades de ascenso. Esta orden, que tiene fuerza de ley, ha aumentado las oportunidades de las mujeres de ser consideradas para empleos que anteriormente se

clasificaban como "sólo para hombres" y para ser admitidas a entrenamiento que podría acelerar su ascenso.

Los lineamientos emitidos por la OFCCP con relación a la discriminación por razón de sexo, estipulan, entre otras cosas, que los contratistas no pueden anunciar empleos disponibles clasificándolos por sexo, basar sus listas de antigüedad a base de sexo, negarle un empleo a una persona debido a las leyes "protectoras" laborales, ni establecer diferencias entre personas casadas y solteras de un sexo solamente.

Usted tiene derecho a presentar una queja o querella si:

- el anuncio que publica un patrono indica el sexo de la persona que desea para un empleo;
- un patrono rehusa permitirle presentar una solicitud pero sin embargo acepta otras;
- un sindicato obrero o una agencia de empleos rehusa referirle a puestos vacantes;
- un sindicato se niega a aceptarle como miembro;
- se le despide o se le suspende sin razón;
- se le da preferencia a otra persona en el caso de un ascenso para el cual usted tiene los requisitos necesarios;
- se le paga menos que a otras personas que hacen un trabajo similar;
- se le coloca en una lista por antigüedad segregada por sexo;
- se le deja fuera de programas de adiestramiento o aprendizaje;

Y . . .

- su sexo, raza, color, religión u origen nacional constituye la razón para cualquiera de estos actos.

Y ADEMAS . . .

- su patrono le provee salones de comer, facilidades para vestirse, baños, o facilidades de recreo que estén segregadas por raza.

Envíe cualquier queja que tenga bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles y bajo la Orden Ejecutiva 11246 a la oficina de distrito de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) más cercana, o a la Oficina Nacional (véase la dirección en la pág. 24). Bajo la Orden Ejecutiva 11246, cualquier queja de un grupo, o de una persona a nombre de un grupo, debe someterse a la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (véase la dirección en la pág. 24).

Las quejas bajo el Título VII contra un gobierno estatal o local las transmite la EEOC al Departamento de Justicia para que éste tome la acción correspondiente. Usted puede, no obstante, presentar su queja directamente al Departamento de Justicia.

Protección contra la discriminación por razón de edad
La Ley sobre Discriminación en el Empleo por Razón de Edad prohibe a los patronos, agencias de empleos y sindicatos obreros discriminar por razón de edad en los casos de personas que tengan entre 40 y 65 años de edad, tanto en su contratación, despido, ascenso o cualquier otro aspecto del empleo.

La ley se aplica a patronos que emplean 20 o más personas, a agencias de empleo, y a sindicatos obreros que tienen más de 25 miembros. Incluye también a los empleados públicos. La ley no se aplica en situaciones en las cuales la edad es un requisito *bona fide* exclusivo de esa ocupación—como, por ejemplo, el modelaje de ropa juvenil—ni a sistemas *bona fide* de jubilación y beneficios.

La División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos tiene a su cargo velar por el cumplimiento de esta ley. La identidad del querellante jamás se revela sin su conocimiento y consentimiento. El patrono no puede, bajo esta ley, despedir o discriminar en forma alguna contra ningún querellante que haya iniciado un procedimiento legal bajo la ley.

Para presentar una queja, debe describir, por escrito y en forma muy detallada, la experiencia discriminatoria de que ha sido objeto. Esto tiene que hacerse dentro de los 180 días inmediatamente posteriores al acto discriminatorio, y enviar dicha descripción a la División de Salarios y Horas (véase la dirección en la pág. 24). Si su Estado ha tomado acción de conformidad con las leyes locales que prohiben la discriminación por razón de edad, entonces deberá usted presentar su queja dentro de los 300 días después de la fecha de la supuesta violación.

Trabajadores con impedimentos
Los patronos cubiertos por las secciones del Título V de la *Ley de Rehabilitación de 1973*, según enmendada, deben tomar acción afirmativa con el fin de emplear y ascender en sus empleos a personas calificadas que tienen impedimentos, sin importar su impedimento físico o mental. Es necesario que los contratistas y subcontratistas federales cuyos contratos excedan $2,500 así como cualquier programa o actividad que reciba fondos federales lleven a cabo, para hombres y mujeres con impedimentos, programas de no discriminación para entrenamiento y empleo con el Gobierno Federal.

En enero de 1974, la Comisión de Servicio Civil de los Estados Unidos anunció los compromisos de acción afirmativa de las agencias federales. El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos emitió en junio de 1974 los reglamentos que cubren los compromisos de acción afirmativa de los contratistas y subcontratistas federales. Ambos requieren esfuerzos positivos para atraer y reclutar, así como para obviar las limitaciones físicas o mentales de un empleado o de una

persona con impedimentos que solicite un empleo, a fin de cumplir con la ley.

Este programa de no discriminación es singular—no establece metas ni calendarios—debido a que los esfuerzos para satisfacer las necesidades (si algunas) de los solicitantes con impedimentos o de empleados con impedimentos varían de acuerdo con el impedimento que tenga la persona. Pueden imponerse sanciones por la falta de cumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas federales. Tales sanciones pueden variar desde la retención de parte del pago hasta la prohibición de contratos adicionales con el Gobierno Federal.

Usted tiene derecho a presentar una queja si:

- una agencia federal, contratista, o subcontratista rehusa permitirle presentar una solicitud pero sin embargo acepta otras;
- un sindicato o una agencia de empleos rehusa referirle a puestos vacantes;
- se le despide o se le suspende sin razón;
- se le da preferencia o otra persona en el caso de un ascenso para el cual usted está calificado;
- se le paga menos que a otras personas que desempeñan un trabajo similar;
- se le coloca en una lista por antigüedad segregada a base de años en el empleo;
- se le coloca en un lugar de trabajo segregado
- se le deja fuera de programas de adiestramiento y aprendizaje;

Y . . .

- usted cree que la razón para cualquiera de estos actos lo constituye su impedimento o el historial de su impedimento, o el que se le considera como una persona con algún impedimento.

Le estimulamos a resolver sus quejas por medio de los procedimientos internos voluntarios. Sin embargo, si tiene una queja formal o necesita información adicional, comuníquese con la oficina más cercana de la Comisión de Servicio Civil de los Estados Unidos, si el problema tiene que ver con una agencia federal; o con la Administración de Normas de Empleo del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, si la queja es contra un contratista federal. (Véase la dirección en la página 24).

Cuando usted se convierte en una empleada, la protegen algunas disposiciones de las leyes ya mencionadas así como numerosas otras leyes relativas a su salario, oportunidades de ascenso, seguridad, salud, y otros asuntos que se describen brevemente a continuación.

Salarios mínimos y pago por horas adicionales

La Ley de Normas Equitativas del Trabajo, según fuera enmendada, la cual se conoce como la ley federal sobre horas y salarios mínimos, cubre a la mayoría de los trabajadores. Se aplica generalmente a patronos cuyas ventas anuales alcanzan un volumen de más de $250,000 anuales. Sin embargo, los empleados de lavanderías, lavanderías en seco, y reparación de ropa y textiles, y los empleados de hospitales (excepto los federales), los hogares de ancianos, y las escuelas públicas y privadas están cubiertos sin importar el volumen de ingresos del establecimiento.

Las enmiendas a la ley aprobadas en 1974 extendieron los beneficios a 6.7 millones de trabajadores adicionales. Entre los trabajadores que quedan cubiertos ahora se encuentran la mayoría de los empleados domésticos (a excepción de las personas que cuidan niños por períodos cortos y los acompañantes de ancianos y enfermos que no trabajan en forma regular); los empleados federales, estatales y locales que no estaban incluidos anteriomente; y los empleados de ventas y de servicio no incluidos antes.

Quedan exentos de las disposiciones sobre horas y salarios mínimos y pago por horas adicionales, los empleados de pequeños establecimientos de ventas y de servicio; la mayoría de los empleados agrícolas; los empleados de establecimientos recreativos o de diversión que funcionan únicamente en determinadas épocas del año; personal de ventas que trabaja fuera del establecimiento; empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, y algunos otros.

A partir del 1° de enero de 1976, la ley exige que se pague un salario mínimo de $2.30 la hora y, en exceso de 40 horas de trabajo semanales, se pagará tiempo y medio a aquellas personas que estaban cubiertas antes de la adopción de las enmiendas en 1966. Los trabajadores no agrícolas cubiertos por las enmiendas aprobadas en 1966 y 1974 comenzarán a ganar $2.20 la hora a partir del 1° de enero de 1976. Efectivo el 1° de enero de 1977 aumentará a $2.30 la hora. Desde el 1° de enero de 1976, el salario mínimo para los trabajadores agrícolas cubiertos es de $2.00 la hora sin compensación especial por horas adicionales. Para el 1° de enero de 1977, recibirán un jornal de $2.20 la hora, y, para

el 1° de enero de 1978, aumentará a $2.30 la hora, igual que todos los demás trabajadores cubiertos para esa fecha. Las propinas pueden considerarse como parte del salario siempre que no excedan el 50 por ciento de la tasa mínima aplicable. En los casos en que el patrono provee alojamiento, comidas, u otras facilidades, es posible considerar estos elementos como parte del salario.

Ciertas disposiciones especiales de la ley se aplican a personas en programas de adiestramiento, aprendices, personas con impedimentos, y estudiantes a tiempo completo. Bajo ciertas condiciones, se les puede pagar un salario menor si se obtienen certificados especiales de la División de Horas y Salarios, que tiene a su cargo la administración de la ley.

Las exenciones en el pago de las horas adicionales en ciertas ocupaciones e industrias selectas, que estaban en vigor antes de que se adoptaran las enmiendas de 1974, se modificarán, generalmente en pasos sucesivos, comenzando el 1° de enero de 1975 o el 1° de abril de 1975, o se les eliminará totalmente, según sea el caso, como por ejemplo, los empleados de hoteles, moteles y restaurantes; los empleados de las boleras y los empleados en el servicio de alimentos en establecimientos al por menor y de servicio que estén cubiertos por la ley. El pago por horas adicionales generalmente se requiere para el tiempo que trabajen en exceso de 40 horas semanales todos los empleados cubiertos, excepto los empleados domésticos que viven en la casa para la cual trabajan, los trabajadores agrícolas, y algunos otros. Los hospitales, los hogares de ancianos, y las casas de convalescencia pueden computar las horas adicionales comenzando después de las 8 horas diarias, o de 80 horas en un período de 14 días, en vez de hacer un cómputo semanal.

La División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo vela por el cumplimiento de esta ley. Si usted tiene una queja comuníquese con la oficina de la División de Salarios y Horas que le quede más cercana (véase la lista en las págs. 24-26). Las quejas se mantienen estrictamente confidenciales. Se puede lograr el cobro de salarios atrasados bajo la supervisión del Secretario del Trabajo o por medio de una acción judicial emprendida por el Secretario o los empleados. Los patronos no pueden, por ley, despedir o discriminar en forma alguna contra un empleado por razón de una queja.

Igualdad en los salarios

La Ley de Salarios Iguales de 1963 reformó la Ley de Normas Equitativas del Trabajo para prohibir la discriminación en el pago de salarios por razón de sexo, incluyendo las horas adicionales y la mayoría de los otros beneficios. La ley requiere pago igual para hombres y mujeres en el mismo establecimiento que desempeñen esencialmente trabajos iguales que requieran iguales destrezas, esfuerzos

y responsabilidades. El trabajo no tiene que ser idéntico. La ley cubre los empleados sujetos a los requisitos de salarios mínimos de la Ley de Normas Equitativas del Trabajo (véase la pág. 9), y la misma se extendió el 1° de julio de 1972 a empleados ejecutivos, administrativos y profesionales y a vendedores que trabajan fuera de un establecimiento.

Los fallos en un número de casos resueltos en los tribunales han declarado sin lugar algunas prácticas en vigencia desde hace muchos años que disponían para las mujeres un salario menor que el de los hombres. Estas prácticas incluían, por ejemplo, el pago de salarios diferenciales estipulados en los contratos de sindicatos obreros.

Si usted tiene una queja, sométala a la División de Salarios y Horas (véase la dirección en la pág. 24). La identidad del querellante nunca se revela sin su conocimiento y su autorización. Los patronos no pueden despedir ni discriminar en forma alguna contra empleados que ejerzan este derecho que les concede la ley.

Discriminación en los ascensos
Negar una oportunidad igual de ascenso es una violación tanto del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que administra la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo, como de la Orden Ejecutiva relativa a los contratistas federales que administra la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales. Bajo ambas leyes, los patronos tienen que reclutar, entrenar, y *ascender* a las personas en todas las clasificaciones de empleo sin importar su sexo, raza, color, religión, u origen nacional. Deben asegurar que las decisiones sobre ascensos estén de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades en el empleo imponiendo únicamente aquellos requisitos que sean válidos para oportunidades de ascenso. Bajo el plan de acción afirmativa que se esboza en la Orden Núm. 4 Revisada, se les exige a los patronos establecer metas y calendarios para ascender a las mujeres. Si usted tiene una queja relacionada con discriminación en las oportunidades de ascenso, sométala a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) o a la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) (véanse las direcciones en la pág. 24).

Además, las leyes que prohiben la discriminación contra los trabajadores debido a su edad (página 7) o a algún impedimento físico o mental (página 7) protegen los derechos de ascenso de estos empleados.

Embargo de salarios
El embargo es un procedimiento por medio del cual se le prohibe a un tercero disponer de los fondos que tenga en su poder pertenecientes a un demandado.

La Ley Federal de Embargo de Sueldos, que administra la División

de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, fue puesta en vigencia el 1° de julio de 1970. La misma limita la cantidad de sus ingresos disponibles que puedan estar sujetos a embargo. "Ingresos" se define como la compensación que recibe o que le es pagadera por servicios personales, bien sean sueldos, salarios, comisiones, o bonos, e incluyendo pensiones y pagos por jubilación. "Ingresos disponibles" son los ingresos que quedan una vez se hacen las deducciones usuales que exige la ley por concepto de impuestos.

Bajo esta ley, la cantidad máxima de los ingresos disponibles totales de una persona que están sujetos a embargo en cualquier semana no pueden exceder la menor de las siguientes fórmulas: (a) 25 por ciento de los ingresos disponibles de esa semana, ó (b) la cantidad por la cual los ingresos disponibles de esa semana sobrepasan más de 30 veces el salario básico mínimo federal por hora que se estipula en la Ley de Normas Equitativas del Trabajo.

Las restricciones sobre la cantidad máxima que se puede embargar no se aplican a órdenes judiciales para el mantenimiento de una persona, órdenes de los tribunales sobre quiebras, y deudas por concepto de impuestos estatales o federales. Estos incluyen los impuestos locales escolares y las órdenes de tribunales reteniendo los sueldos de un empleado para el mantenimiento de hijos o para el pago a la mujer por divorcio o separación.

Si cualquier disposición de una ley estatal estipula que menos de los ingresos de una persona están sujetos a embargo que lo estipulado en la ley federal, en ese caso será la disposición menor la que se aplique bajo la orden de embargo.

Protección contra despido.—Además de limitar la cantidad de sus ingresos disponibles que pueden ser embargados en cualquier semana, la Ley Federal de Embargo de Sueldos le protege de los despidos debido al embargo por cualquier deuda. Una deuda significa una sola deuda sin importar el número de incautaciones efectuadas o el número de procedimientos legales que se inicien para cobrarla. Si un acreedor une varias deudas en una acción judicial y obtiene un fallo y una orden de embargo, todas se consideran como una deuda; o, si varios acreedores combinan sus deudas en un embargo, todas se consideran como una sola deuda.

El despido por un primer embargo está en violación de la ley. En los casos de gravámenes por impuestos no pagados, varios intentos de recaudar los impuestos vencidos se consideran como una deuda, pero cada orden del tribunal para el pago de los retrasos en el pago del sustento de uno o más hijos o el pago a la mujer por divorcio o separación se considera como una deuda aparte.

Un patrono no está en violación de la ley por despedir a un em-

pleado debido a un tercer embargo en un año. No obstante, la ley no afecta ni exime a ninguna persona de cumplir con cualquier ley estatal que prohiba el despido por razón de embargo.

Licencia por maternidad

Bajo los lineamientos emitidos por la EEOC, no se puede discriminar contra una solicitante o una empleada por razón de estar embarazada. Los trastornos que puedan ocasionar un embarazo, un aborto, o un parto y el período inmediatamente posterior al nacimiento de un bebé deben considerarse como *incapacidades temporales* y deben tratarse como tal bajo cualquier seguro por enfermedad o incapacidad temporal o como licencia por enfermedad que mantenga el patrono. La acumulación de antigüedad, la reinstalación, y el pago bajo un plan de licencia por enfermedad o seguro por incapacidad temporal deben aplicarse a la incapacidad que pueda resultar de un embarazo o un parto.

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales exige que, si su patrono no tiene una política relativa a las licencias, el embarazo y parto tienen que ser considerados por el patrono como una justificación para una licencia por un período razonable de tiempo. Con posterioridad al parto, y al notificar su intención de regresar dentro de un período razonable de tiempo, a usted se le tiene que reinstalar en su empleo original o en un puesto con una categoría y remuneración semejantes y sin perder los créditos por servicio. Se han propuesto nuevos lineamientos los cuales se espera queden en forma final durante el año 1975. Si desea presentar una queja, vea la página 6.

Deducción en los impuestos por cuidado infantil y ayuda doméstica

La Ley de Impuestos de 1971 hace posible deducir en la planilla hasta $400 mensuales por servicios domésticos "relacionados con el empleo." Esta deducción se puede tomar en el caso de cualquier dependiente de un contribuyente que sea menor de 15 años. También se aplica cuando hay un cónyuge dependiente u otro pariente que esté física o mentalmente incapacitado de cuidarse a sí mismo o a sí misma.

Los gastos tienen que incurrirse en el hogar del contribuyente, *excepto* en el cuidado de un dependiente de menos de 15 años de edad que pueda ser cuidado fuera de la casa. En este caso, se pueden deducir gastos de hasta $200 al mes por un hijo o hija; $300 por dos, y $400 por tres o más. La diferencia entre la deducción máxima permitida y la cantidad que de hecho se gasta en cuidado infantil fuera del hogar puede utilizarse para gastos del hogar y para el cuidado de personas dependientes incapacitadas que estén en el propio hogar.

La cantidad se deduce como un gasto personal y puede usarse úni-

camente cuando se detalla la planilla federal de contribución sobre ingresos (o sea, que se llena lo que se conoce como la planilla larga). Para parejas casadas, la deducción se puede tomar solamente cuando se somete una planilla conjunta y ambos cónyuges están empleados (o buscando empleo) a tiempo completo (menos en el caso de que uno de los dos esté física o mentalmente incapacitado). No se podrán deducir los pagos que se hagan a cualquier pariente de cualquiera de los dos cónyuges o a cualquier dependiente que viva en la casa del contribuyente.

La ley provee una escala ajustable. Si el ingreso bruto ajustado de una pareja o de una persona sola con hijos es mayor de $18,000 anuales, la deducción se reduce a 50 centavos por cada dólar de ingreso adicional. Cuando el ingreso bruto ajustado llega a los $27,600, no se puede hacer la deducción. (Para mayor información, obtenga la publicación Núm. 503, "Child Care and Disabled Dependent Care," que publica el Servicio de Contribuciones sobre Ingresos.)

La ley también autoriza a los patronos privados a recibir un crédito tributario del 20 por ciento de los salarios del primer año pagados a trabajadores bajo el Programa de Estímulo al Trabajo (conocido como WIN), siempre y cuando el nuevo empleado no reemplace a otro que ya estaba trabajando. (Pregunte sobre esto al programa local de WIN).

La Ley de Reducción de los Impuestos de 1975 aumenta el límite de los ingresos para cualquier año tributable que se inicie después del 29 de marzo de 1975—el año tributable del 1 de enero al 31 de diciembre es el más común para los contribuyentes. Bajo esta disposición reciente, los contribuyentes que cualifiquen y que tengan un ingreso bruto ajustado de hasta $35,000 pueden reclamar la deducción máxima permitida para tales servicios. Para personas con ingresos de más de $35,000, la deducción se calcula a base de una escala ajustable hasta llegar a un ingreso máximo de $44,600.

Seguridad ocupacional y protección de la salud

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 tiene como objetivo principal asegurar condiciones de empleo seguras y saludables a unos 60 millones de trabajadores. En 52 lugares alrededor de la nación se han establecido oficinas regionales y de zonas, encargadas de hacer cumplir la ley. Están en efecto ciertas normas, se inspeccionan los lugares de trabajo, se vigila por que se corrijan las violaciones, y los Estados están desarrollando planes con el objeto de establecer programas propios que sean "por lo menos tan efectivos" como los federales.

Los empleados de los gobiernos federal, estatal y local y los trabajadores en centrales de energía atómica, minería, y otras industrias que están sujetas a otras leyes

federales quedan excluidos de este programa.

El Gobierno Federal establece las normas que se aplican bajo esta ley. Dichas normas son mandatorias. Algunas de ellas se aplican solamente a la porción de la fuerza laboral en un establecimiento que esté sujeta a peligros de lesiones, olores, o sustancias venenosas. Otras, tales como las reglas relativas a la seguridad en casos de incendio, se aplican al establecimiento entero.

Si usted cree que en su lugar de empleo se está violando alguna norma de seguridad o salud ocupacional, puede solicitar una inspección enviando una nota firmada, con los detalles específicos, a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA) (véase la dirección en la pág. 24). Si su queja parece merecer una investigación, la OSHA enviará un investigador especializado (funcionario de cumplimiento), que inspeccionará el lugar de trabajo. Un representante del patrono y un representante autorizado de los empleados acompañarán al oficial investigador en la inspección.

Compensación por lesiones

Si usted se lesiona durante el trabajo o contrae una enfermedad ocupacional, puede recibir compensación bajo la ley estatal de compensaciones al trabajador. En la mayoría de los Estados, es obligatorio estar cubierto por esta ley, mientras que en los demás se permite quedar cubierto "en forma electiva." Cuando los patronos deciden no acogerse a la ley, pierden el derecho de usar la defensa del derecho común en un caso que se lleve a la corte, incluyendo la responsabilidad por los trabajadores, aceptación de riesgos, y negligencia contribuyente.

Como éste es un sistema enteramente estatal, los empleados cubiertos, la cantidad de la compensación, la duración de los pagos por compensación, y el procedimiento para presentar y adjudicar querellas varía grandemente de un lugar a otro. Por tanto, debe usted escribir al director o secretario del departamento del trabajo en su Estado o a la comisión industrial estatal para obtener más información (véanse las direcciones en las págs. 27-30).

Seguro por desempleo

El seguro por desempleo es un beneficio semanal que se paga durante un período limitado de tiempo a trabajadores elegibles que han quedado cesantes involuntariamente. Esto se hace con el fin de ayudarlos a pasar el período entre empleos. La ley federal establece ciertos requisitos mínimos. Pero cada Estado administra su propio programa por medio de la Oficina Estatal de Seguridad en el Empleo, pagando los beneficios de los fondos estatales del seguro por desempleo que se recaudan de un impuesto especial que se impone a las nóminas de pagos de los empleados. El Gobierno Federal provee fondos para extender beneficios al

personal civil o militar que tenga que dejar cesante.

Para ser elegible para recibir estos beneficios, tendrá que haber trabajado lo suficiente en empleos cubiertos como para satisfacer los requisitos estatales. Además, deberá estar desempleado en forma involuntaria, estar disponible para un empleo y estar buscándolo, y no podrá declinar ningún empleo adecuado que se le ofrezca. Casi todos los empleos en la actualidad están cubiertos por seguro por desempleo. Sin embargo, los trabajadores agrícolas, empleados domésticos, empleados de los gobiernos locales, y algunos empleados estatales no están cubiertos bajo los programas regulares de la mayoría de los estados.

Cada Estado especifica sus requisitos de elegibilidad y la cantidad de beneficios semanales y totales. La regla general es que el trabajador desempleado recibe el 50 por ciento del salario semanal promedio que recibía anteriormente. Casi todos los Estados limitan los pagos a un máximo de 26 semanas. Al 31 de diciembre de 1974, los pagos semanales mínimos para un trabajador sin dependientes fluctuaba entre $5 en Hawaii hasta $30 en Indiana. Efectivo en enero de 1975, los pagos máximos fluctuaban entre $50 en Puerto Rico hasta $127 en el Distrito de Columbia.

Cada Estado determina las penas que se imponen por un acto descalificador tal como una renuncia voluntaria sin justificación. Las penalidades pueden variar desde la postergación de los beneficios hasta su completa cancelación.

¿Cómo se solicitan los beneficios?—Vaya a la oficina más cercana del seguro por desempleo de la Oficina Estatal de Seguridad en el Empleo (la encontrará en la guía telefónica bajo el departamento estatal de trabajo), no importa dónde estuvo empleada. Usted deberá someter una reclamación por beneficios del seguro por desempleo y, en la mayoría de los casos, tendrá que inscribirse para trabajar con el Servicio de Empleo. Luego tendrá que continuar presentándose personalmente a la oficina, según se le exija, y aceptar la ayuda que se le ofrezca para buscar empleo. Si no vive cerca de una Oficina Estatal de Seguridad en el Empleo, escriba a la oficina más cercana. La oficina local de correos le puede informar la dirección.

¿Qué hace si le niegan los beneficios?—Si a su juicio se le han negado los beneficios injustamente, tiene el derecho a solicitar una vista. Existen diversos niveles de apelación administrativa. Recuerde que el patrono, igual que usted, también tiene el derecho a apelar.

Otros pagos por desempleo.—La Ley de Ayuda en Casos de Desastre asiste a personas afectadas en casos de desastres naturales de gran magnitud. Además de los beneficios a corporaciones y comunidades, la ley provee pagos por desempleo por razón de desastre en la forma de beneficios semanales para individuos elegibles cuyos

empleos o ingresos se hayan afectado debido a un desastre. A veces otra legislación de emergencia liberaliza los beneficios. Comuníquese con la oficina de seguro por desempleo en su comunidad para saber si le corresponde algún pago.

¿Debe unirse o no a un sindicato laboral?

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, según fuera enmendada por la *Ley de Relaciones Obrero-Patronales,* provee a los empleados el derecho a formar, unirse o ayudar a sindicatos obreros; a negociar en forma colectiva por medio de representantes elegidos por ellos mismos, en cuestiones de salarios, horas, y otros términos del empleo; o a declarar la huelga a fin de conseguir mejores condiciones de trabajo. También se le garantiza a los trabajadores el derecho a no convertirse en miembro o participar en un sindicato excepto cuando el ser miembro de la unión es un requisito del empleo. En este caso, no tiene que ser de antemano miembro de la unión. Generalmente se le ofrece un período de por lo menos 30 días después de iniciar el empleo para unirse al sindicato.

Algunas prácticas laborales de parte de los patronos están clasificadas como "injustas" y están prohibidas por ley. Tales prácticas incluyen la interferencia, la limitación o la coerción de los trabajadores en el ejercicio de los derechos antes descritos; la dominación o la interferencia en la formación o la administración de alguna organización laboral, o la contribución financiera o de otro tipo; la discriminación en la contratación, continuación, o términos o condiciones de empleo con el fin de alentar o desalentar la participación en organizaciones laborales; el despido o la discriminación contra un empleado debido a que haya presentado cargos o testimonio bajo la ley; y la negativa a negociar colectivamente.

La ley define también las practicas injustas que les están prohibidas a los sindicatos. Dichas prácticas incluyen la limitación o la coerción de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos y el exigirles que paguen cuotas de miembros o de iniciación que sean excesivas o que discriminen entre un miembro y otro. También es una práctica injusta el que un sindicato ocasione el que un patrono discrimine contra un trabajador.

Entre los empleados exentos se incluyen los trabajadores agrícolas, los trabajadores privados domésticos, los contratistas independientes, los supervisores, las personas sujetas a la Ley del Trabajo en los Ferrocarriles, empleados públicos, y algunos trabajadores en hospitales.

Para mayor información, escriba a la oficina más cercana de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Puede conseguir la dirección a través de la oficina local de correos.

La Ley sobre Informes Obrero-Patronales estipula que todos los

miembros de las organizaciones obreras tienen igualdad de derechos para nominar candidatos para puestos en los sindicatos, votar en elecciones o referendums sindicales y participar en las reuniones de los miembros. Las cuotas del sindicato podrán aumentarse solamente mediante el voto de la mayoría de los miembros. Una copia del acuerdo de negociación colectiva tendrá que estar a la disposición de todas aquellas personas cubiertas por dicho acuerdo que deseen inspeccionarlo.

La Administración de Servicios Obrero-Patronales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos vela por el cumplimiento de ciertas secciones de la ley. Las violaciones a otras secciones pueden remediarse únicamente si un miembro presenta una acción civil en una corte federal de distrito. Si tiene alguna duda, comuníquese con la Administración de Servicios Obrero-Patronales (véase la dirección en la pág. 24).

Cuando Se Jubile

Beneficios del Seguro Social
Puede que su número de seguro social sea el más valioso de sus bienes. Este le da acceso a los beneficios mensuales del seguro social: beneficios de jubilación al llegar a los 65 años (con cantidades menores si se jubila a los 62); beneficios por incapacidad si queda incapacitada antes de los 65 años; y beneficios a sus hijos si falleciera usted. A los 65 años, los beneficios también incluyen seguro de hospital bajo *medicare* y, para quienes lo eligen, seguro médico. El 1° de julio de 1973, el programa de *medicare* se extendió a los beneficiarios del seguro social por incapacidad que venían recibiendo los beneficios por incapacidad durante un período de por lo menos 24 meses consecutivos. Entre las personas cubiertas se encuentran los trabajadores incapacitados sin importar su edad, y las viudas o los viudos entre los 50 y los 65 años de edad. La elegibilidad para *medicare* también se extendió a personas aseguradas, beneficiarios, cónyuges e hijos dependientes que necesiten diálisis o la implantación de un riñón.

Aproximadamente 9 de cada 10 trabajadores están cubiertos por el seguro social, incluyendo los trabajadores domésticos y las personas autoempleadas. (Casi todos los empleados del Gobierno Federal están cubiertos bajo un sistema separado.)

Mientras esté empleada, su patrono le deduce de su salario las contribuciones al seguro social y aporta él una cantidad igual a la que le ha deducido. Si es usted su propio patrono y recibe ingresos por $400 o más al año, usted paga contribuciones al seguro social

sobre sus ingresos netos cuando presenta su planilla de contribución sobre ingresos.

Para poder recibir beneficios, usted tiene que tener crédito por una cantidad específica de trabajo cubierto por el seguro social. La mayoría de los empleados reciben crédito por cada trimestre trabajado si reciben $50 o más en salarios cubiertos durante un trimestre calendario. Cuatro trimestres se cuentan para cualquier año en que una persona haya tenido ingresos de $400 o más por concepto de autoempleo. Nadie es elegible para recibir beneficios sin haber trabajado por lo menos un año y medio, y nadie necesita trabajar más de 10 años para estar completamente asegurado.

Si una parte o la totalidad de sus ingresos provienen de propinas que sumen $20 o más al mes de un solo patrono, los mismos cuentan para el seguro social. Para información adicional, comuníquese con la oficina más cercana del Seguro Social.

Usted tiene que solicitar los beneficios. Al hacerlo se determinará la cantidad exacta de beneficios en efectivo que podrá recibir mensualmente. Usted puede jubilarse a los 62 años, en vez de a los 65. Si se jubila antes de los 65, sin embargo, sus beneficios se reducirán para tomar en cuenta el hecho de que recibirá beneficios por un período más largo de tiempo. Si continúa trabajando despues de los 65 años, recibirá un crédito especial. Este "bono" (1 por ciento al año o 1/12 del 1 por ciento al mes) se le añade a sus beneficios de retiro durante el tiempo que usted trabajó y no recibió beneficios entre los 65 y los 72 años de edad.

Como esposa, si ha trabajado y es elegible para recibir beneficios de jubilación debido a su propio expediente de empleo, puede recibir los beneficios que sean mayores, es decir, los suyos propiamente, o los de su esposo. Como viuda de un trabajador asegurado, tiene derecho a recibir beneficios en efectivo a la edad de 65 años (o beneficios reducidos comenzando a los 60, o entre los 50 y los 60 si está incapacitada). Si espera hasta los 65, la cantidad de sus beneficios de viuda serán iguales a los beneficios que hubiera recibido su esposo si aún estuviera vivo.

Una mujer divorciada puede obtener beneficios del expediente de trabajo de su ex esposo cuando él se jubile, quede incapacitado o fallezca, si es que el matrimonio duró 20 años o más.

Si queda incapacitada antes de los 65 años, puede ser elegible para recibir beneficios mensuales si su incapacidad le impide trabajar y si se espera que la misma dure 12 meses o más. El número de créditos de empleo que necesita para calificar para beneficios depende de su edad cuando quede incapacitada. Las personas con derecho a no menos de 24 meses consecutivos de beneficios en efectivo por incapacidad bajo el seguro social o los programas de jubilación de la industria del ferrocarril tienen de-

recho a *medicare*.

Si usted queda incapacitada antes de cumplir 24 años, necesitará, para poder obtener los beneficios, un crédito de un año y medio de trabajo cubierto por el seguro social durante los tres años anteriores a su incapacidad. Si queda incapacitada entre los 24 y los 31 años de edad, necesitará créditos del seguro social por la mitad del tiempo que haya transcurrido entre sus 21 años y la fecha en que quedó incapacitada. Si quedó incapacitada a los 31 años, o después, deberá estar completamente asegurada y tener crédito por cinco años de trabajo en los 10 años anteriores a su incapacidad. Si quedó ciega, sólo necesitará estar completamente asegurada.

Cuando una persona asegurada queda incapacitada, fallece, o recibe beneficios de jubilación, los hijos dependientes también son elegibles para recibir beneficios. Los hijos dependientes incluyen aquellos hijos, no casados, que tengan menos de 18 años; los hijos entre 18 y 22 años, no casados, que estén estudiando a tiempo completo; y los hijos, no casados, que hayan quedado incapacitados antes de cumplir 22 años y que hayan continuado incapacitados. Sus hijos pueden recibir beneficios basados en su propio expediente de trabajo aunque su esposo esté trabajando.

Usted puede continuar trabajando después que comience a recibir beneficios. Sin embargo, si tiene menos de 72 años y gana más de $2,760 al año, a partir de enero de 1976 se le retendrá una parte de sus beneficios. Si gana más de $2,760, se le retendrá $1 de beneficios, por cada $2 que gane. No importa a cuánto asciendan sus ingresos anuales, puede recibir los beneficios completos para cualquier mes en el cual usted no obtenga salarios por más de $230 ni preste servicios substanciales como persona autoempleada. Una vez llegue a los 72, puede trabajar y ganar cuanto desee sin que se le retengan ningunos de sus beneficios.

Medicare.—Otro beneficio del seguro social es el *medicare*. Éste es un seguro de salud para personas de 65 años y mayores, y para personas de cualquier edad que durante 24 meses o más han sido elegibles para recibir los beneficios en efectivo por incapacidad. El *medicare* consiste de un seguro de hospital y un seguro médico.

El seguro de hospital ayuda a pagar por los servicios recibidos en un hospital y por el cuidado que necesite recibir en una institución de cuidado médico a largo plazo una vez salga del hospital. Casi todas las personas que cumplieron 65 años antes de 1968 son elegibles, incluyendo aquéllas que no están cubiertas completamente por los beneficios del seguro social. Si usted cumplió 65 años después de 1968, y no es elegible para recibir beneficios mensuales en efectivo, necesita algún crédito por trabajo bajo el seguro social a fin de

calificar para el seguro de hospital, o tendrá que pagar una prima.

El seguro médico ayuda a pagar las cuentas de médicos, servicios de hospital ambulatorios, servicios de salud recibidos en el hogar, y muchos otros servicios y suministros que no estén cubiertos por el seguro de hospital. A pesar de que el seguro médico es voluntario, usted recibe esta protección automáticamente a no ser que indique que no desea recibirla. Tendrá que pagar una prima mensual por la protección del seguro médico; a partir del 1° de julio de 1976, dicha cantidad es de $7.20 mensuales. El Gobierno Federal aporta una suma igual.

Una vez ha pagado los primeros $60 de gastos médicos en un año, el seguro médico le paga el 80 por ciento de los cargos razonables que se le cobren por servicios de médicos y otros servicios y equipo tales como el alquiler o compra de equipo médico, los servicios de terapia física ambulatorios, y el costo de los servicios de salud que reciba en su casa.

Si tiene derecho a recibir beneficios mensuales de jubilación en efectivo, automáticamente tendrá seguro de hospital y médico cuando llegue a los 65 años. Para saber si es elegible, comuníquese con cualquier oficina del Seguro Social durante los tres meses inmediatamente anteriores al cumpleaños, aunque no piense jubilarse en esa fecha.

Para obtener más información, póngase en comunicación con su oficina del Seguro Social más cercana. Si no la encuentra en la guía telefónica, la oficina de correos puede indicarle la dirección.

Planes privados de bienestar y pensión

Muchos trabajadores están cubiertos por planes de pensión privados. Algunos de éstos los establecen y los controlan los patronos; algunos los han obtenido los sindicatos en sus acuerdos de negociación colectiva; otros requieren que el empleado haga pagos al fondo; y otros son aportados enteramente por el patrono. En la actualidad más de 30 millones de trabajadores están cubiertos por planes de pensión privados. Sin embargo, los planes varían mucho en cuanto a los beneficios que ofrecen al llegar el momento de jubilarse.

La Ley que Asegura el Ingreso por Concepto de Retiro del Empleado, aprobada en 1974, la cual ejecutan los Departamentos del Trabajo y del Tesoro, establece unas normas mínimas para los planes de pensión privados tanto existentes como futuros establecidos y mantenidos por patronos y organizaciones laborales. La ley *no* requiere que las compañías establezcan planes de pensión ni que aumenten los niveles de beneficio dentro de los planes existentes. No cubre los planes para los empleados de los gobiernos federal, estatal o local; ni los planes de iglesias, a menos que la iglesia o la asociación de iglesias decida que desea el seguro; ni los planes que se mantienen fuera del

país para personas no ciudadanas y no residentes.

Generalmente, no se le puede excluir de un plan si usted tiene por lo menos 25 años de edad y por lo menos un año de servicio (definido como un mínimo de 1,000 horas de empleo durante un año). Puede que usted no sea elegible para participar si su retiro normal ocurrirá dentro de los cinco años inmediatamente posteriores a la fecha en que se le empleó. Si su patrono no tiene un plan cualificado de pensión, de compartimiento de ganancias, u otro plan similar, usted puede establecer su propio plan contribuyendo hasta el 15 por ciento de su sueldo o $1,500, cualquiera sea la cifra menor, a una cuenta individual de retiro, o para una renta vitalicia individual o bono de retiro individual. Una renta vitalicia es pagadera anualmente o a intervalos periódicos regulares.

La ley garantiza su derecho a hacer sus propias contribuciones a un plan de pensión, así como un derecho no confiscable o "garantizado" a todos o parte de los beneficios de retiro que haya contribuido su patrono en cualquiera de las siguientes tres formas:

(1) el derecho a todos sus beneficios después de 10 años de servicio;

(2) el derecho a 25 por ciento de sus beneficios después de 5 años de servicio, con aumentos del 5 por ciento anual durante los próximos 5 años y del 10 por ciento en los años sucesivos;

(3) el derecho al 50 por ciento de sus beneficios después de 5 años de servicio cuando su edad y el número de años de servicio suman un total de 45, con incrementos del 10 por ciento durante cada uno de los próximos 5 años (sin embargo, no importa su edad, si tiene usted por lo menos 10 años de servicio, tiene derecho a un 50 por ciento de sus beneficios, con un 10 por ciento adicional por cada uno de los próximos 5 años).

Bajo un plan de pensión que provea beneficios a manera de una renta vitalicia, una persona participante y su cónyuge son elegibles para una "renta vitalicia conjunta y del sobreviviente" a menos que la persona participante rechace tal protección para su cónyuge. Si la persona participante es elegible para un retiro adelantado y no se retira temprano, se proveerá una renta vitalicia conjunta y del sobreviviente sólo si se solicita específicamente este tipo de renta vitalicia. La renta vitalicia del sobreviviente debe ser de no menos de la mitad de la renta vitalicia conjunta.

Más de dos tercios de todas las personas que en la actualidad forman parte de planes de pensión privados tendrán sus beneficios de pensión asegurados por la nueva Corporación que Garantiza los Beneficios de las Pensiones. Si el patrono que mantiene su plan se declara en bancarrota o no tiene suficiente dinero para pagarle sus beneficios, la Corporación le ga-

rantizará por lo menos una parte de los mismos.

Usted tiene derecho a recibir sus beneficios de retiro asegurados a más tardar 60 días después del cierre del año del plan en el cual usted llega primero a la edad de los 65 años o a la edad normal de retiro especificada en su plan; usted completa 10 años de participación en su plan; o usted termina su servicio con su patrono, cualquiera ocurra más tarde. Si usted cambia de empleo una vez ha adquirido un derecho asegurado a los beneficios de retiro, puede solicitar que se le transfieran sus beneficios de un fondo de pensión de un patrono al fondo de otro patrono bien sea directamente o por medio de una cuenta individual de retiro, si sus patronos están de acuerdo.

Todo plan de pensión para empleados debe constar por escrito, y el administrador del plan tiene que proporcionarle a usted, como un participante, o a su beneficiario, un resumen descriptivo del plan que contenga información sobre sus derechos y obligaciones bajo el mismo. Se le tiene que proporcionar igual información si hubiera un plan de bienestar para empleados. Los planes de bienestar para empleados proveen beneficios tales como beneficios médicos, quirúrgicos, de hospital, enfermedad, incapacidad, muerte, desempleo o vacaciones; programas de aprendizaje u otros programas de adiestramiento; centros de cuidado infantil; fondos de becas; o servicios legales pagos. (La Ley de Informes sobre Planes de Bienestar y Pensiones, que daba a los participantes en planes de pensión y bienestar el derecho a obtener información sobre los planes de sus compañías quedó derogada por la nueva ley.)

También tiene usted derecho a recibir una copia de la hoja de activos y pasivos del plan, así como de los recibos y los desembolsos durante el período anterior de 12 meses, dentro de los 210 días inmediatamente posteriores al cierre del año fiscal del plan. Una vez cada 12 meses usted puede solicitar por escrito—y tiene derecho a recibir—una cuenta indicando el total de beneficios acumulados, y los beneficios no confiscables, si algunos, que haya acumulado, o una indicación de la fecha más cercana en que sus beneficios se convertirán en no confiscables.

Si usted se jubiló antes de que la ley entrara en vigor, la mayoría de las disposiciones no se aplican. Sin embargo, si la compañía descontinúa el plan sin fondos suficientes, usted puede recibir protección del programa de seguro de pensiones.

Dirija cualquier pregunta que tenga sobre su caso particular a la Oficina de Seguridad de los Beneficios del Empleado: Office of Employee Benefits Security, Labor-Management Services Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20216.

Bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, un patrono no puede discriminar entre hombres y mujeres con relación a beneficios

adicionales tales como médicos, de hospital, accidentes, seguro de vida, y retiro. Los beneficios limitados a "jefes de familia" o a "asalariado principal" son discriminatorios.

Fuentes de Ayuda

AGENCIAS FEDERALES

Oficinas Nacionales

Occupational Safety and Health Administration
U.S. Department of Labor
Washington, D.C. 20210

Office of Federal Contract Compliance Programs
Employment Standards Administration
U.S. Department of Labor
Washington, D.C. 20210

Labor-Management Services Administration
U.S. Department of Labor
Washington, D.C. 20210

Social Security Administration
U.S. Department of Health, Education, and Welfare
Washington, D.C. 20201

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Washington, D.C. 20506

Women's Bureau
Employment Standards Administration
U.S. Department of Labor
Washington, D.C. 20210

Wage and Hour Division
Employment Standards Administration
U.S. Department of Labor
Washington, D.C. 20210

(Véase también la lista de oficinas locales que se ofrecen más adelante).

Las preguntas dirigidas a la División de Salarios y Horas deben enviarse a la oficina más cercana, de entre las que se incluyen en la lista a continuación. Las oficinas que aparecen impresas en letra bastardilla, son oficinas cuyo personal tiene una función investigadora y por tanto con frecuencia se encuentran fuera de sus oficinas. En esos casos, puede dejar un mensaje si los investigadores no se encuentran cuando usted llame o visite la oficina. También puede solicitar, por teléfono o por carta, una entrevista personal.

Alabama: *Andalusia, Anniston,* Birmingham, *Dothan, Florence, Gadsden, Huntsville,* Mobile, Montgomery, *Opelika, Selma, Tuscaloosa*

Alaska: *Anchorage*

Arizona: Phoenix, *Tucson*

Arkansas: *El Dorado, Fayetteville, Fort Smith, Hope, Jonesboro,* Little Rock, *Pine Bluff*

California: *Bakersfield, Fresno,* Hollywood, Long Beach, Los Angeles, *Modesto, Monterey,* Oakland, *Redding, Riverside,* Sacramento, *San Diego,* San Francisco, *San Jose, San Mateo, Santa Ana, Santa Rosa, Stockton, West Covina,* Whittier

Colorado: Denver, *Pueblo*

Connecticut: *Bridgeport,* Hartford, *New Haven, New London*

Delaware: *Wilmington*

District of Columbia: College Park (Md.)

Florida: *Clearwater, Cocoa, Fort Lauderdale, Fort Myers,* Jacksonville, *Lakeland, Leesburg,* Miami, North Miami, *Orlando, Pensacola, St. Petersburg,* Tampa, *West Palm Beach*

Georgia: *Albany, Athens,* Atlanta, *Augusta,* Columbus, *Gainesville,* Hapeville, *Macon, Rome,* Savannah, *Thomasville, Valdosta*

Hawaii: Honolulu

Idaho: *Boise*

Illinois: Chicago, Springfield

Indiana: *Evansville,* Indianapolis, South Bend

Iowa: *Burlington, Cedar Rapids, Davenport,* Des Moines, *Fort Dodge, Mason City, Sioux City, Waterloo*

Kansas: *Pittsburg, Salina, Topeka,* Wichita

Kentucky: *Ashland,* Lexington, Louisville, *Middlesboro, Pikeville*

Louisiana: *Alexandria,* Baton Rouge, *Hammond, Houma, Lafayette, Lake Charles, Monroe,* New Orleans, Shreveport

Maine: Portland

Maryland: Baltimore, College Park, *Hagerstown, Salisbury*

Massachusetts: Boston, *Lowell,* Springfield, *Worcester*

Michigan: Detroit, Grand Rapids, *Lansing*

Minnesota: Minneapolis

Mississippi: *Biloxi, Columbus, Clarksdale, Greenwood, Hattiesburg,* Jackson, *Tupelo*

Missouri: *Cape Girardeau, Columbia, Joplin,* Kansas City, *St. Joseph,* St. Louis, *Springfield*

Montana: *Great Falls*

Nebraska: *Grand Island, Lincoln,* Omaha

Nevada: *Reno*

New Hampshire: Manchester, *Laconia*

New Jersey: *Camden*, Newark, Paterson, Trenton

New Mexico: Albuquerque, *Las Cruces, Roswell*

New York: *Albany*, Bronx, Brooklyn, Buffalo, Hempstead, New York, *Rochester*, Syracuse

North Carolina: *Asheville*, Charlotte, *Durham, Fayetteville, Goldsboro*, Greensboro, *Hickory, High Point*, Raleigh, *Wilmington, Winston-Salem*

North Dakota: *Bismarck*

Ohio: Cincinnati, Cleveland, Columbus

Oklahoma: *Ardmore, Enid, Lawton, Muskogee*, Oklahoma City, Tulsa

Oregon: *Eugene, Medford*, Portland, *Selma*

Pennsylvania: *Allentown, Altoona, Chester, DuBois, Erie, Greensburg*, Harrisburg, *Indiana, Johnstown, Lancaster, Lewistown*, McKeesport, *New Castle*, Philadelphia, Pittsburgh, *Reading, Scranton, Uniontown, Washington*, Wilkes-Barre

Rhode Island: Providence

South Carolina: *Charleston*, Columbia, *Florence, Greenville, Spartanburg*

South Dakota: *Aberdeen, Rapid City*, Sioux Falls

Tennessee: *Bristol, Chattanooga, Columbia, Jackson, Johnson City*, Knoxville, Memphis, Nashville

Texas: *Abilene, Amarillo, Austin, Beaumont*, Corpus Christi, Dallas, El Paso, Fort Worth, *Galveston, Harlingen*, Houston, *Laredo, Longview, Lubbock, Lufkin, Midland, Odessa, Paris*, San Antonio, *Texarkana, Tyler, Victoria*, Waco, *Wichita Falls*

Utah: *Ogden*, Salt Lake City

Vermont: *Burlington, Montpelier*

Virginia: *Alexandria, Norfolk*, Richmond, Roanoke, *Waynesboro*

Washington: Seattle, *Spokane, Tacoma*

West Virginia: *Bluefield*, Charleston, Clarksburg, *Huntington, Logan*

Wisconsin: Madison, Milwaukee, *Oshkosh*

Wyoming: *Casper, Cheyenne*

Puerto Rico: *Arecibo, Caguas*, Hato Rey, Mayaguez, *Ponce*, Santurce

Canal Zone, Virgin Islands: Santurce, Puerto Rico

American Samoa, Eniwetock Atoll, Guam, Johnston Island, Kwajalein Atoll, Wake Island: Honolulu, Hawaii

Oficinas del Trabajo y Comisiones de Derechos Humanos

Alabama: *Department of Industrial Relations,* Industrial Relations Building, Montgomery, 36104

Alaska: *Department of Labor,* P.O. Box 1149, Juneau, 99801. *State Commission for Human Rights,* Suite 3, 2457 Arctic Boulevard, Anchorage, 99504.

Arizona: *Industrial Commission,* 1601 West Jefferson Street, P.O. Box 19070, Phoenix, 85005. *Civil Rights Division,* 1645 West Jefferson Street, Phoenix, 85007.

Arkansas: *Department of Labor,* Capitol Hill Building, Little Rock, 72201

California: *Department of Industrial Relations,* 455 Golden Gate Avenue, San Francisco, 94102 (Includes Division of Fair Employment Practices)

Colorado: *Department of Labor and Employment,* 200 East Ninth Avenue, Denver 80203. *Colorado Civil Rights Commission,* Room 312, State Services Building, 1525 Sherman Street, Denver, 80203

Connecticut: *Labor Department,* 200 Folly Brook Boulevard, Wethersfield, 06109. *Commission on Human Rights and Opportunities,* 90 Washington Street, Hartford, 06115

Delaware: *Department of Labor,* 801 West Street, Wilmington, 19899 (Includes Anti-Discrimination section)

District of Columbia: *Minimum Wage and Industrial Safety Board,* Room 615, 614 H Street NW., Washington, D.C. 20001. *District of Columbia Human Rights Commission,* Room 22, District Building, 14th and E Streets, NW., Washington, D.C. 20004

Florida: *Division of Labor,* Ashley Building, Tallahassee, 32301. Florida Commission on Human Relations, 2571 Executive Center Circle, East, Tallahassee, 32301

Georgia: *Department of Labor,* State Labor Building, Atlanta, 30334

Guam: *Department of Labor,* Government of Guam, P.O. Box 2950, Agana, 96910

Hawaii: *Department of Labor and Industrial Relations,* 823 Mililani Street, Honolulu, 96813

Idaho: *Department of Labor and Industrial Services,* Room 300, Industrial Administration Building, 317 Main Street, Boise, 83720. *Commission on Human Rights,* 506 North Fifth, Boise, 83720

Illinois: *Department of Labor,* 160 North LaSalle Street, Chicago, 60601. *Fair Employment Practices*

Commission, Suite 450, 179 West Washington Street, Chicago, 60602

Indiana: *Division of Labor,* Indiana State Office Building, Room 1013, 100 North Senate Avenue, Indianapolis, 46204. *Civil Rights Commission,* 319 State Office Building, 100 Senate Avenue, Indianapolis, 46204

Iowa: *Bureau of Labor,* State House, East Seventh and Court Avenue, 4th Floor, Des Moines, 50319. *Iowa Civil Rights Commission,* State Capitol Building, Des Moines, 50319

Kansas: *Department of Labor,* 401 Topeka Avenue, Topeka, 66603. *Commission on Civil Rights,* Room 1155-W, State Office Building, Topeka, 66612

Kentucky: *Department of Labor,* Capital Plaza Tower, Frankfort, 40601. *Human Rights Commission,* Capitol Plaza Tower, Frankfort, 40601

Louisiana: *Department of Labor,* 1045 State Land and Natural Resources Building, P.O. Box 44063, Baton Rouge, 70804

Maine: *Buerau of Labor and Industry,* Capital Plaza, Western Avenue, Augusta, 04330. *Maine Human Rights Commission,* Western Avenue, Augusta, 04330

Maryland: *Department of Licensing and Regulation,* 203 East Baltimore Street, Baltimore, 21202 (Includes Division of Labor and Industry). *State and Maryland Commission on Human Relations,* Mount Vernon Building, 701 St. Paul Street, Baltimore, 21202

Massachusetts: *Department of Labor and Industries,* State Office Building, Government Center, 100 Cambridge Street, Boston, 02202. *Commission Against Discrimination,* 120 Tremont Street, Boston, 02108

Michigan: *Department of Labor,* 300 East Michigan Avenue, Lansing, 48913. *Civil Rights Commission,* 1000 Cadillac Square Building, Detroit, 48226

Minnesota: *Department of Labor and Industry,* Space Center, 5th Floor, 444 Lafayette Road, St. Paul, 55101. *Department of Human Rights,* 200 Capitol Square Building, St. Paul, 55101

Mississippi: *Employment Security Commission,* P.O. Box 1699, Jackson, 39205

Missouri: *Department of Labor and Industrial Relations,* 1904 Missouri Boulevard, Jefferson City, 65101. *Missouri Commission on Human Rights,* 314 East High, Jefferson City, 65101

Montana: *Department of Labor and Industry,* 1331 Helena Avenue, 59601 (Includes Human Rights Bureau)

Nebraska: *Department of Labor,* 550 South 16th Street, Box 94600, State House Station, Lincoln, 68509. *Equal Opportunity Commission,* 233 South 14th Street, Lincoln, 68508

Nevada: *Department of Labor,* Room 214, 111 West Telegraph Street, Carson City, 89701. *Nevada Commission on Equal Rights of Citizens,* 215 East Bonanza Road, Las Vegas, 89101

New Hampshire: *Department of Labor,* 1 Pillsbury Street, Concord, 03301. *New Hampshire Commission for Human Rights,* 66 South Street, Concord, 03301

New Jersey: *Department of Labor and Industry,* Labor and Industry Building, John Fitch Plaza, Trenton, 08625. *Division on Civil Rights,* 436 East State Street, Trenton, 08608

New Mexico: *Labor and Industrial Commission,* Room 129, Villagra Building, Santa Fe, 87501. *Human Rights Commission,* Room 121, Villagra Building, 408 Galisteo Street, Santa Fe, 87501

New York: *Department of Labor,* State Campus, Albany, 12201. *Division of Human Rights,* 270 Broadway, New York City, 10007

North Carolina: *Department of Labor,* Labor Building, P.O. Box 27407, Raleigh, 27611

North Dakota: *Department of Labor,* State Capitol, Bismarck, 58501

Ohio: *Department of Industrial Relations,* 2323 West Fifth Avenue, Columbus, 43215. *Civil Rights Commission,* 240 Parsons Avenue, Columbus, 43215

Oklahoma: *Department of Labor,* State Capitol, Oklahoma City, 73105. *Human Rights Commission,* Room 111-A, Capitol Building, Oklahoma City, 73105

Oregon: *Bureau of Labor,* 115 Labor and Industries Building, Salem, 97310. *Civil Rights Division,* 1400 SW., Fifth Avenue, Portland, 97201

Pennsylvania: *Department of Labor and Industry,* Labor and Industry Building, Harrisburg, 17120. *Pennsylvania Human Relations Commission,* 100 North Cameron Street, Harrisburg, 17101

Puerto Rico: *Departamento del Trabajo,* Avenida Barbosa 414, Hato Rey, 00917

Rhode Island: *Department of Labor,* 235 Promenade Street, Providence, 02908. *Commission for Human Rights,* 244 Broad Street, Providence, 02903

South Carolina: *Department of Labor,* 1710 Gervais Street, P.O. Box 11329, Columbia, 29211. *State Human Affairs Commission,* 1111 Belleview Street, Columbia, 29211

South Dakota: *Division of Labor and Management Relations,* Office Building No. 2, Pierre, 57501. *State Commission on Human Rights,* State Capitol, Pierre, 57501

Tennessee: *Department of Labor,* C1-100 Cordell Hull Building, Nashville, 37219. *Human Development Commission,* C3-305 Cordell Hull Building, Nashville, 37219

Texas: *Department of Labor and Standards,* Box 12157, Capitol Station, Austin, 78711

Utah: *Industrial Commission,* 350 East 500 South, Salt Lake City, 84111 (Includes Anti-Discrimination Division)

Vermont: *Department of Labor and Industry,* State Office Building, Montpelier, 05602

Virginia: *Department of Labor and Industry,* P.O. Box 1814, Ninth Street Office Building, Richmond, 23214

Virgin Islands: *Department of Labor,* P.O. Box 708, Christiansted, St. Croix, 00820

Washington: *Department of Labor and Industries,* General Administration Building, Olympia, 98504. *Washington State Human Rights Commission,* 1411 Fourth Avenue Building, Seattle, 98101

West Virginia: *Department of Labor,* Capitol Complex, 1900 Washington Street, East, Charleston, 25305. *State Human Rights Commission,* 1591 East Washington Street, Charleston, 25305

Wisconsin: *Department of Industry, Labor and Human Relations,* 201 East Washington Avenue, P.O. Box 2209, Madison, 53701 (Includes Equal Rights Division)

Wyoming: *Department of Labor and Statistics,* 304 Capitol Building, Cheyenne, 82002. *Fair Employment Practices Commission,* 304 Capitol Building, Cheyenne, 82002

TERMINOS ESPAÑOL—INGLES

Administración de Seguridad y Salud Occupacionales	Occupational Safety and Health Administration (OSHA)
Administración de Servicios Obrero-Patronales	Labor-Management Services Administration (LMSA)
Banco de Empleos	Job Bank
Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

Corporación que Garantiza los Beneficios de las Pensiones	Pension Benefits Guaranty Corporation
División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos	Wage and Hour Division of the U.S. Department of Labor
Junta Nacional de Relaciones del Trabajo	National Labor Relations Board
Ley de Ayuda en Casos de Desastre	Disaster Relief Act
Ley de Impuestos de 1971	Revenue Act of 1971
Ley de Normas Equitativas del Trabajo	Fair Labor Standards Act
Ley de Rehabilitación	Rehabilitation Act
Ley de Relaciones Obrero-Patronales	Labor-Management Relations Act
Ley de Salarios Iguales	Equal Pay Act
Ley de Trabajo en los Ferrocarriles	Railway Labor Act
Ley Estatal de Compensaciones al Trabajador	State Workers' Compensation Law
Ley Federal de Embargo de Sueldos	Federal Wage Garnishment Law
Ley Nacional de Aprendizaje	National Apprenticeship Act
Ley Nacional de Relaciones del Trabajo	National Labor Relations Act
Ley que Asegura el Ingreso por Concepto del Retiro del Empleado	Employee Retirement Income Security Act
Ley sobre Discriminación en el Empleo por Razón de Edad	Age Discrimination in Employment Act

Ley sobre Informes Obrero-Patronales	Labor-Management Reporting and Disclosure Act
Ley Wagner-Peyser	Wagner-Peyser Act
Lineamientos sobre la Discriminación por Razón de Sexo	Sex Discrimination Guidelines
Oficina de Aprendizaje y Adiestramiento	Bureau of Apprenticeship and Training
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	Office of Federal Contract Compliance Programs
Oficina de Seguridad de los Beneficios del Empleado	Office of Employee Benefits Security
Oficina de Seguro por Desempleo	Unemployment Insurance Office
Oficina Estatal de Seguridad en el Empleo	State Employment Security Agency
Orden Ejecutiva 11246, según fuera enmendada	Executive Order 11246, as amended
Orden Núm. 4 Revisada	Revised Order No. 4
Planilla Federal de Contribución sobre Ingresos	Federal Income Tax Return
Programa de Estímulo al Trabajo	Work Incentive Program (WIN)
Servicio Estatal de Empleo	State Employment Service
Título VII de la Ley de Derechos Civiles	Title VII of the Civil Rights Act

☆ U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE : 1976 O—241-016 (14)

Agradecimiento

La Oficina de la Mujer desea agradecer muy sinceramente la cooperación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos así como a la Administración del Seguro Social del Departamento de Salud, Educación, y Bienestar de los Estados Unidos. Las siguientes dependencias bajo el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos tuvieron la amabilidad de revisar el manuscrito e hicieron sugerencias al efecto: División de Salarios y Horas, Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales, Oficina de Aprendizaje y Adiestramiento, Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales, Servicio de Seguro por Desempleo, y la Administración de Servicios Obrero-Patronales.

Paquita Vivó tradujo la publicación al español y fue revisor de la misma Moisés García.

J.S. Department of Labor

Employment Standards Administration
Women's Bureau
Washington, D.C. 20210

Official Business
Penalty for private use, $300

Postage and Fees Paid
U.S. Department of Labor

Third Class Mail

Lab-441

